

Література

1. Козявина Б. Школить и лелеять // Бизнес. — № 37 от 11.09.2006. — С. 58—63.
2. Рейтинги школ МВА // Деловой. — № 8. — 2006. — С. 20—23.
3. Статистичний щорічник України за 2005 рік // За ред. О. Г. Осауленка. — Державний комітет статистики України.

Стаття надійшла до редакції 16.02.2007

УДК: 316.614

С. П. Ланская, аспирант,
кафедры управления персоналом и экономики труда

СИСТЕМА НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

АННОТАЦИЯ. В статье исследованы особенности формирования системы непрерывного образования в условиях перехода украинской экономики к рыночным принципам хозяйствования, оценена роль профессионального обучения и профессиональной ориентации как составляющей политики занятости, обоснована необходимость внедрения системы непрерывного обучения на микро- и макроуровнях в соответствии с потребностями национального рынка труда.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Непрерывное образование, обучение в течение жизни, профессиональная подготовка, качество рабочей силы, человеческий потенциал.

На сегодняшний день в Украине профессиональной подготовке специалистов уделяется все большее внимание не только в связи с ее первоочередной ролью в повышении качества национальных трудовых ресурсов, но и потому, что она в значительной степени влияет на индивидуальные перспективы каждого человека в постоянно изменяющихся экономических условиях. В этом контексте возрастает важность создания открытой системы непрерывного профессионального образования, которая, основываясь на отечественном опыте, учитывала бы мировые тенденции и особенности обучения профессиональных кадров.

Таким образом, в настоящее время в нашем государстве сформировалась естественная необходимость дополнительного обра-

зования, которое трансформируется в потребность в непрерывном образовании и приобретает массовый характер. В некоторой степени происходит возвращение к начальному этапу развития человечества (непрерывное образование вновь становится необходимостью для всех), но уже на новом качественном уровне [4, с. 35]. В профессиональном образовании в связи с повышенной динамикой развития потребностей в сфере ведения хозяйства и рынка труда феномен непрерывного образования все больше актуализируется: каждый специалист должен работать над своим образованием всю свою жизнь.

«Обучение в течение жизни» как принцип и стратегическое направление образовательной политики западных стран зародилось около 30 лет назад. Тогда впервые ряд крупнейших международных организаций: ОЭСР, ЮНЕСКО и Совет Европы, — выразили озабоченность в связи с формальными возрастными ограничениями, препятствующими продолжению образования.

В начале 1990-х гг. в образовательной политике некоторых стран ОЭСР, в том числе в области образования взрослых, начал происходить постепенный переход от идеи «возобновляемого обучения» к идее совместной ответственности, партнерства между правительством, работодателями и самими учащимися. В 1996 г. министры образования стран ОЭСР сформулировали в качестве цели образовательной политики «обучение в течение жизни для всех», кто проявит инициативу участвовать в тех или иных формах повышения уровня знаний и квалификации. В 2003 г. на Берлинской конференции министров образования стран-участниц Болонского процесса содействие развитию непрерывного образования было включено в число целей создания общеевропейского образовательного пространства.

Несмотря на достаточно длительную эволюцию понятия «обучение в течение всей жизни», до сих пор не существует его общепризнанного определения. В докладе Европейской комиссии о показателях качества обучения в течение жизни это понятие определено как «...осуществление целенаправленных действий по обучению, как формальных, так и неформальных, предпринимаемых непрерывно с целью совершенствования своих знаний, навыков и компетенций» [2]. Такое определение дает основание рассматривать западное понятие «обучение в течение жизни» и используемый в Украине термин «непрерывное образование» как эквивалентные.

К причинам, объясняющим повышенный интерес к проблемам непрерывного образования в современной экономической науке и практике, можно отнести следующие.

С одной стороны, современная экономика, основанная на знаниях, требует от человека, по мере профессионального роста, регулярного пополнения своего багажа знаний и навыков.

С другой стороны, участие в развитии непрерывного образования, привлечение в ряды студентов людей старшего возраста открывает возможность для вузов сохранить финансовую стабильность. Дело в том, что начиная с 1980-х гг., в развитых странах происходил одновременно образовательный бум и демографический подъем, что привело к экстенсивному росту секторов высшего образования. В настоящее время начавшийся демографический спад и удорожание стоимости образования приводят к избытку предложения на рынке образовательных услуг.

Научные и практические аспекты, связанные с внедрением и развитием системы непрерывного образования, нашли отражение в работах отечественных и зарубежных ученых, таких как: Г. Щекин, Т. Базаров, Т. Ломакина, М. Степко, М. Чумаченко, Н. Есинова, А. Амоша, Э. Тоффлер, Г. Беккер и др.

Вместе с тем, совершенствования и дальнейшего исследования требуют проблемы адаптации и развития системы непрерывного образования на территории Украины. Их актуальность обусловлена возрастающими требованиями к качественным характеристикам человеческих ресурсов в условиях перехода украинской экономики к рыночным принципам хозяйствования.

Особенностью современного состояния образовательных систем за рубежом является то, что проводимые образовательные реформы ориентированы на текущие и перспективные потребности общества, эффективное использование ресурсов, в том числе самих систем образования. В экономических условиях Украины необходимость перемен в сфере образования связана с рядом внутренних важнейших социально-экономических и социокультурных тенденций и проблем, которые могут быть решены при создании системы непрерывного образования.

Для решения таких проблем необходимо внедрение на общенациональном уровне механизмов:

- проведения постоянного анализа конъюнктуры рынка труда Украины по видам экономической деятельности;
- оценки динамики профессиональной подготовки кадров для отраслей хозяйствования Украины;

- определения приоритетных групп населения для дальнейшей профессиональной подготовки;
- выявления особенностей формирования системы непрерывного образования на территории нашего государства.

Целью данной статьи является изучение роли системы непрерывного образования как фактора развития экономики страны, а также разработка возможных направлений реализации политики внедрения системы образования на протяжении всей жизни в Украине.

Таким образом, задачами данной работы определены:

- оценить демографическую ситуацию в Украине на современном этапе существования общества как предпосылку внедрения системы непрерывного образования;
- выявить тенденции развития современного рынка труда;
- определить особенности внедрения системы непрерывного образования в Украине в отличие от экономически развитых стран.

Анализ зарубежных и отечественных источников, рассматривающих систему непрерывного образования, позволил выявить объективные причины внедрения данной системы. К ним относят следующие:

- внедрение новой техники, технологии, производство современных товаров, рост коммуникационных возможностей создают условия для ликвидации или изменения некоторых видов работ. В связи с этим необходимая квалификация не может быть гарантирована базовым образованием;
- мир превращается в рынок без границ с высоким уровнем конкуренции между странами. Страны, имеющие современную систему инженерного труда и программы непрерывного образования, лидируют в условиях этой конкуренции. Они имеют возможность в кратчайшие сроки ответить на любой «вызов» повышением производительности инженерного труда;
- изменения во всех областях жизни — главный элемент современности. Непрерывные и быстрые изменения в технологии и информатике требуют непрерывного обучения персонала;
- для фирмы более эффективно и экономично повышение отдачи от уже работающих сотрудников на основе их непрерывного обучения, чем привлечение новых работников.

Таким образом, основной целью непрерывного образования выступает подготовка обучаемых к полноценному и эффективному участию в общественной и профессиональной деятельности в условиях постоянно развивающейся экономической системы.

С современной Украине, как и во множестве других стран, система непрерывного образования призвана выполнять, прежде всего, функцию повышения качества рабочей силы. Это происходит на общем фоне уменьшения численности населения, особенно доли лиц трудоспособного возраста.

За последние 16 лет уменьшение численности населения Украины сократилась более чем на 5 млн чел. или на 10%: с 51944,4 млн чел. в 1999 г. до 46929,5 млн чел. в 2005 г. (рис. 1). Ожидаемое сокращение человеческого потенциала настолько значительно, что оно не может быть компенсировано за такой короткий промежуток времени ни за счет роста производительности труда, ни за счет насыщения производства в стране более дешевой рабочей силой. Потому в перспективе труд станет одним из наиболее дефицитных, если не наиболее дефицитным ресурсом Украины.

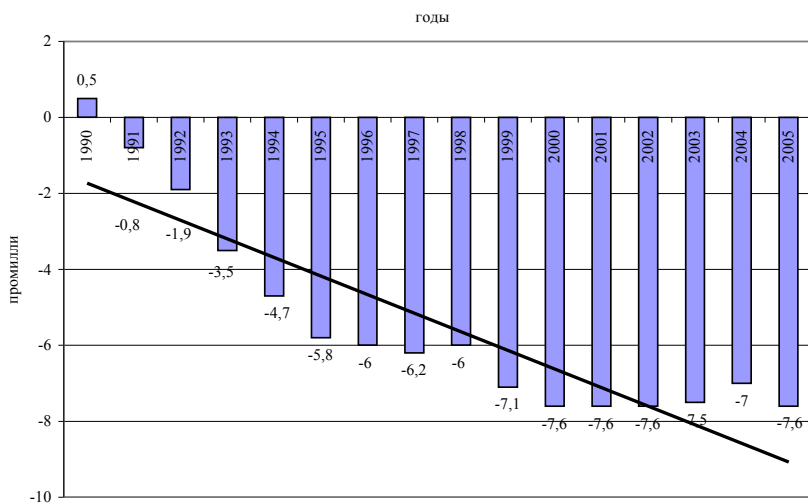


Рис. 1. Уровень естественного движения населения Украины, на тыс. чел. [3]

Ухудшение соотношения между трудоспособным и нетрудоспособным населением (в 2000 г. численность экономически активного населения составила 22830,8 тыс. чел., в 2005 г. — 22280,8 тыс. чел., а в I квартале 2006 г. — 22177,4 тыс. чел.) приводит к глубоким и необратимым деформациям в демографической структуре человеческого капитала, сфере занятости и образования. По экспертным оценкам, в течение ближайшего десятилетия соо-

тношение между численностью лиц трудоспособного возраста и лиц в возрасте старше 60 лет изменится с 3:1 до 2:1.

Из этого следует, что в условиях дальнейшего развития и становления экономики нашего государства на нынешнее поколение молодых специалистов ложится задача концентрации большего количества знаний в меньшем количестве занятых работников. Это предъявляет большие требования к будущим специалистам. Если учесть то, что темпы развития науки и техники непрестанно возрастают, а знания все больше накапливаются, то это говорит о необходимости постоянного пополнения багажа знаний работников, что станет невозможным без системы непрерывного образования.

Однако если в развитых странах система непрерывного образования обеспечивает повышение профессионального уровня подготовки занятых для эффективного выполнения ими своих функций, то в Украине внедрение данной системы происходит в условиях несоответствия между спросом и предложением на рабочую силу и одновременно неэффективности существующей системы профессиональной подготовки.

Объемы подготовки специалистов в высших учебных заведениях нашего государства возросли в течение последних 15 лет (рис.2) — в 2005—2006 учебном году по сравнению с 1991—1992 учебным годом в целом количество принятых студентов увеличилось на 62%, а выпущенных специалистов — на 41%. Что касается профессионально-технических учебных заведений, то здесь уровень подготовки специалистов снизился в течение того же периода (рис. 3): количество принятых на обучение уменьшилось на 66,3 тыс. чел., а количество выпущенных работников на 90,3 тыс. чел.

Значительное количество абитуриентов избирают престижные на их взгляд специальности и получают дипломы без надлежащего подтверждения. Это влечет за собой проблему трудоустройства выпускников учебных заведений. Так в 2005 г. после окончания вузов в центры занятости Украины обратилось 21665 выпускников, около 5 тыс. из них (23%) удалось трудоустроить, 700 (3%) — направлено на получение второго высшего образования. Подобная ситуация наблюдается и с выпускниками ПТУ: в 2005 г. из 12,4 тыс. лиц, которые обратились в службу занятости, трудоустроено 4 тыс. (39%), причем по приобретенной профессии работает лишь 14%. Таким образом, структура подготовки кадров высшими и профессионально-техническими учебными заведениями не отвечает потребностям работодателей.

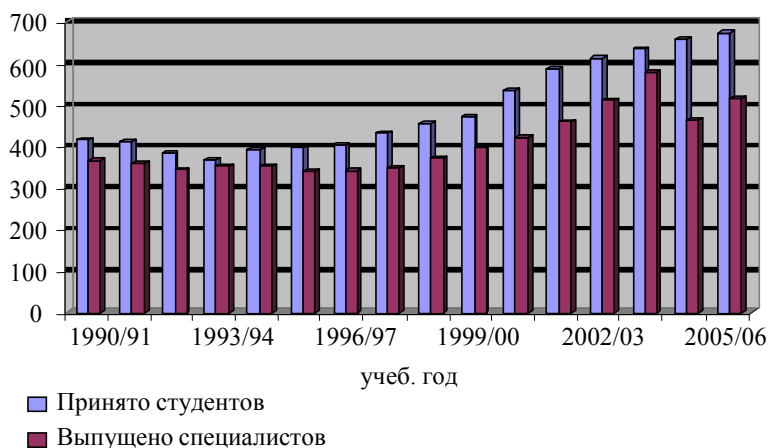


Рис. 2. Динамика количества студентов в высших учебных заведениях Украины в 1990—2005 гг. [3]

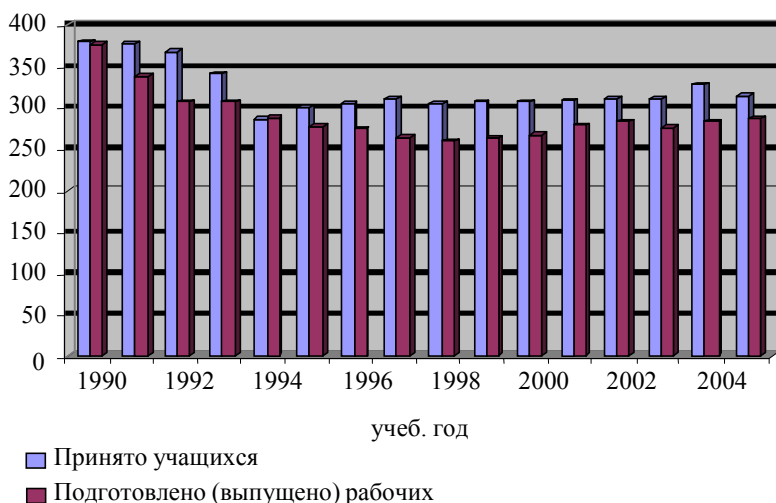


Рис. 3. Динамика учащихся профессионально-технических учебных заведений Украины в 1990—2005 гг. [3]

При этом потребности предприятий в работниках значительно отличаются от предложения на рынке труда. Из данных табл.1 видно, что в Украине за тот же временной период особо увеличилась потребность в технических служащих (в 2,77 раза) и работниках простейших профессий (в 1,85 раза), подготовка которых проходит в профессионально-технических учебных заведениях.

Таблица 1

ПОТРЕБНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ УКРАИНЫ В РАБОТНИКАХ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ГРУППАМ в 1999—2005 гг., % [3]

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2005/ 1999
Всего	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	—
Законодатели, высшие государственные служащие, руководители	5,13	4,69	4,85	5,41	5,76	6,19	6,81	132,72
Профессионалы	9,66	8,80	9,49	10,41	10,88	10,15	9,97	103,14
Специалисты	9,47	9,53	9,29	9,85	9,94	9,19	9,32	98,49
Технические служащие	0,99	1,17	1,34	1,86	1,87	2,64	2,73	277,14
Работники сферы услуг и торговли	4,14	5,13	4,95	5,49	5,40	5,95	6,65	160,43
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйств, рыболовства и рыболовства	1,58	1,17	1,24	1,37	1,30	1,20	1,23	78,11
Квалифицированные работники с инструментом	36,69	39,74	38,91	36,08	35,16	32,19	30,01	81,80
Операторы и упаковщики оборудования и машин	25,84	23,75	23,01	22,52	21,90	22,82	21,22	82,13
Простейшие профессии	6,51	6,01	6,91	7,02	7,78	9,67	12,06	185,25

То есть, нарушенные в начале 90-х годов XX ст. связи с работодателями в области профессионального образования до сих пор не восстановлены, не создана новая институциональная основа для возобновления отношений на рыночных принципах. Отсутствует и соответствующая эффективная государственная политика. Если подобная ситуация сохранится и в дальнейшем, явно наметившийся структурный дефицит рабочей силы может только усилиться. Наличие значительных по численности групп населения, квалификация которых не востребована на рынке труда, бу-

дет и дальнейшем сочетаться с дефицитом работников по многим профессиям и специальностям. При этом, в отличие от наиболее развитых в экономическом отношении стран, Украина не сможет быстро восполнить такой дефицит путем «завоза» квалифицированной рабочей силы.

Следовательно, для эффективного внедрения и развития системы непрерывного образования в Украине необходимо:

- усовершенствовать на государственном уровне систему профессиональной ориентации населения;
- сбалансировать спрос и предложение рабочей силы на рынке труда с учетом приоритетных направлений развития экономики;
- наладить четкое взаимодействие между органами государственной власти, учебными заведениями и работодателями по вопросам подготовки специалистов необходимого качества и количества;
- углубить социальное партнерство между учебными заведениями и работодателями путем их участия в подготовке, переподготовке, повышении квалификации специалистов, стимулировать работодателей к организации и развитию системы обучения персонала внутри предприятия;
- активизировать деятельность служб занятости в области профессионального обучения и переобучения, с одновременным обновлением учебных программ и технического оснащения;
- разработать методику повышения образовательного уровня работников, основанную на четкой системе определения уже имеющихся у работника навыков и способностей.

Таким образом, вышеперечисленное позволяет сделать вывод о необходимости совершенствования образовательной системы Украины и разработки единой концепции профессионального образования на основании принципа его непрерывности. Результатом согласованных действий на всех уровнях управления развитием человеческого потенциала должны стать: наполнение рынка труда квалифицированными специалистами в соответствии с потребностями предприятий; уменьшение количества незанятого населения; обеспечение трудоустройства выпускников и их профессионального и карьерного роста; рациональное расходование бюджетных средств государства на потребности системы образования; стабилизация ситуации на государственном и региональных рынках труда Украины. Комплексный подход к решению проблем в области образования требует дальнейших исследований в данном направлении и разработки программ действий по

створенню системи неперервного образования як фактора стабілізації і розвитку економіки.

Литература

1. Аналітичні огляди проблем і подій суспільного розвитку // Національний інститут соціологічних досліджень — <http://www.niss.gov.ua/Monitor/index.htm>
2. Доклад Европейской комиссии о показателях качества образования в течение жизни (2002 г.) — <http://europa.eu.int>
3. Офіційний сайт Держкомстату України — www.ukrstat.gov.ua
4. Ржевська Н. Підготовка фахівців у системі неперервної професійної освіти Канади // Професійно-технічна освіта. — 2005. — № 1. — С.35—37.

Стаття надійшла до редакції 22.02.2007

УДК 331.1(075.8)

В. І. Лаптев, аспірант

Харківський національний економічний університет

ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА ДІЯЛЬНІСТЬ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА

АНОТАЦІЯ. У статті визначаються місце та призначення наглядової ради, як невід'ємною складовою системи управління акціонерного товариства, а також досліджуються фактори, які впливають на ефективність діяльності цього органу управління.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Наглядова рада, фактори впливу, склад, форми оплати праці, корпоративний секретар.

Розвиток в Україні корпоративних відносин потребує від підприємств, які опинилися в швидкому та мінливому ринковому середовищі з великою конкуренцією та боротьбою за лідерство, використання світового досвіду та пошуку нових ідей, підходів, принципів у сфері управління. Одну з ключових ролей в успішній діяльності акціонерних товариств відіграють органи управління, які формують місію та стратегію компанії, залучають інвестиції та забезпечують злагоджену професійну роботу усього персоналу. Тому формування ефективної системи органів управління корпорації є важливим, актуальним питанням.